

آیا تشکیلات مصوب و شاغلین مراکز آموزشی، درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی ایران با معیارهای ملاک عمل همخوانی دارد؟

محمود باستانی تهرانی^{۱)}، فاطمه حسینی^{۲)}، خسرو خدادادیان^{۳)}

چکیده

سازماندهی نیروی انسانی و ایجاد یک تشکیلات مناسب و منسجم در مراکز آموزشی، درمانی از جمله اهداف مسئولین و نهادهای ذیربط در طول سال‌های گذشته بوده و در این راستا معیارهای متفاوتی از مراجع مختلف اعلام گردیده است که هر یک دارای محاسن و معایب گوناگونی است. هدف مطالعه حاضر بررسی وضعیت نیروی انسانی شاغل در مراکز آموزشی، درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی ایران و مقایسه آن با معیارهای ملاک عمل است. این مطالعه بصورت توصیفی با استفاده از پرسشنامه‌های تنظیمی و مدارک موجود از جمله تشکیلات تفصیلی، در مراکز انجام شد. ابتدا پس از تهیه اطلاعات لازم، معیارهای ملاک عمل نیروی انسانی برای هر مرکز به تنهایی تهیه شده و سپس با شاغلین مورد مقایسه قرار گرفت. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که تعداد نیروهای پشتیبانی موجود بیشتر از معیارها است. در برخی از مراکز نیروی اصلی کمتر از معیار و در تعدادی دیگر بیشتر از معیار است و از طرفی نسبت مشاغل اصلی به پشتیبانی، طبق معیارها با یکدیگر همخوانی ندارند. نیروی انسانی شاغل در مراکز بطور کلی با هیچ یک از معیارها منطبق نیست و از طرفی معیارهای اعلام شده نیز در مقایسه نسبت به هم دارای اختلافات فاحشی هستند.

واژه‌های کلیدی: شاغلین مراکز آموزشی درمانی، تشکیلات مصوب، مشاغل اصلی، مشاغل پشتیبانی، معیارهای ملاک عمل

مقدمه

نیروی انسانی در معنی گسترده‌اش، عامل اولیه و مؤثری است که موجب توسعه یا عدم توسعه می‌شود (تسلیمی، ۱۳۷۹). در بررسی هر سازمان افراد گوناگون در بخش‌های مختلف اجتماعی را مشاهده می‌کنیم که با تحصیلات، تجارب، تخصص‌ها، نیازها، خواسته‌ها، استعدادها و شخصیت‌های گوناگون گردهم آمده و در نحوه انجام

۱- مدیر دفتر امور پژوهشی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، (* مؤلف مسؤول)

۲- عضو هیأت علمی دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران

۳- مدیر دفتر آمار و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران

(۱۳۶۸).

مقاصد سازمانی بکار گرفته شده‌اند (پرهیزگار، بهره‌گیری مطلوب از سرمایه نیروی انسانی در سازمان‌ها نیازمند سازماندهی مناسب بوده و نیز ایجاد یک ساختار منطقی و معقول در گرو میزان اطلاعات و توانمندی مدیران آن سازمان می‌باشد. از آنجاکه مراکز آموزشی درمانی در میان دستگاه‌های دولتی نقش کلیدی و اهمیت بسزایی در میزان سلامت جسمی و روحی افراد جامعه دارند، دولت جمهوری اسلامی ایران به منظور کارآ نمودن این مراکز طی سال‌های گذشته دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌های مختلفی را صادر نموده‌است تا در این رهگذر با اجرای طرح‌های متفاوت کارآیی آنها را به حداکثر برساند. از این رو آگاهی کامل از وضعیت دقیق نیروی انسانی موجود می‌تواند مدیران را در سازماندهی و تصمیم‌گیری یار و مددکار باشد. با توجه به موارد پیشگفت، این مطالعه با هدف ارزیابی وضعیت موجود نیروی انسانی در مراکز آموزشی درمانی و تعیین معیارهای ملاک عمل و مقایسه آن انجام یافته است.

روش پژوهش

این مطالعه بصورت توصیفی در سال ۱۳۷۹ در بین ده مرکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی ایران و بدون نمونه‌گیری در کل جامعه انجام شد و اطلاعات لازم با استفاده از چند پرسشنامه به شرح زیر جمع‌آوری گردید:

- پرسشنامه حاوی مشخصات مراکز، تعداد اعضاء هیأت علمی، نیروی انسانی شاغل، تعداد انترن، استیجر، رزیدنت‌های تخصصی و فوق تخصصی، تعداد پست‌های اصلی و پشتیبانی و...

- لیست دیگری حاوی اسامی کلیه شاغلین اعم از رسمی، قراردادی، طرحی، شرکتی و... همراه با عنوان فعالیت آنان در مراکز.

- تشکیلات تفصیلی مصوب هر یک از مراکز همراه با شاغلین هر پست.

پس از جمع‌آوری اطلاعات بوسیله پرسشنامه‌ها بر اساس اطلاعات بدست آمده و تعداد تخت‌های مصوب و فعال هر یک از مراکز و بر اساس معیارهای موجود، نیروی انسانی هر یک از مراکز آموزشی، درمانی برآورد گردید. نحوه تلفیق معیارها با استفاده از نشریه شماره (۴) دفتر تشکیلات و روش‌های وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و همچنین آئین‌نامه اجرایی ماده ۱۹۳ قانون برنامه سوم توسعه و قانون تعدیل نیروی انسانی بدست آمد. معیارهای بدست آمده با اطلاعات مندرج در فرم‌های اطلاعات مورد مقایسه و ارزیابی قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

نتایج بدست آمده در زمان مطالعه نشان داد که در مراکز مورد مطالعه تعداد پست‌های سازمانی مصوب برابر ۵۵۱۱ ردیف بوده که ۴۳۰۲ پست به مشاغل اصلی و تعداد ۱۲۰۹ ردیف آن به مشاغل پشتیبانی اختصاص داشته است.

در کلیه مراکز مورد مطالعه ۲۷۶۷ تخت مصوب و ۱۸۷۵ تخت فعال وجود داشت. نیروی انسانی مورد نیاز بر اساس تخت ثابت (مصوب) در مشاغل اصلی برابر ۴۶۸۲ نفر و در مشاغل پشتیبانی ۲۱۴۷ نفر برآورد گردید، ولی با در نظر گرفتن تعداد تخت فعال، نیروی انسانی مورد نیاز در کل مراکز در مشاغل اصلی ۳۱۵۱ نفر و در مشاغل پشتیبانی ۱۴۶۹ نفر محاسبه شد. وضعیت هر مرکز بطور جداگانه در جدول شماره (۱) نشان داده شده است.

پست‌های سازمانی مصوب حدود (۱۹ درصد) بیشتر از معیار ملاک عمل بر اساس تخت فعال و همچنین شاغلین پست‌های اصلی (۳۶/۵ درصد) و شاغلین پشتیبانی حدوداً (۴۸ درصد) بیشتر از معیار

بر مبنای تخت فعال است.

بحث

نسبت پست‌های اصلی به پشتیبانی در تشکیلات مصوب برابر $3/6$ است، ولی نسبت شاغلین مشاغل اصلی به پشتیبانی در جامعه پژوهش برابر $1/4$ نفر می‌باشد. در بین مراکز مورد مطالعه، تشکیلات مصوب مجتمع آموزشی درمانی حضرت رسول اکرم (ص) با نسبت شاغلین مشاغل اصلی به پشتیبانی $5/1$ دارای بالاترین نسبت و مرکز آموزشی درمانی شهید مطهری با $2/3$ ، کمترین نسبت را دارا می‌باشد. همچنین مجتمع آموزشی درمانی حضرت رسول اکرم (ص) با نسبت شاغل اصلی به پشتیبانی برابر $1/8$ دارای بیشترین نسبت و مراکز آموزشی درمانی حضرت فاطمه (س) و شهید اکبرآبادی با نسبت برابر 1 ، دارای کمترین نسبت هستند. جدول شماره (۲) این نسبت‌ها را در کلیه مراکز نشان می‌دهد.

جدول شماره (۳) نشان می‌دهد بطور کلی (۴۹ درصد) پست‌های مصوب از معیار برنامه سوم توسعه بیشتر است و در مراکز مورد مطالعه مرکز شهید هاشمی‌نژاد با (۷۱ درصد) دارای بیشترین اختلاف و مرکز شهید اکبرآبادی با (۴۰ درصد) کمترین اختلاف را دارا می‌باشند. در مقایسه شاغلین با معیارهای مزبور ملاحظه می‌شود بطور کلی تعداد شاغلین (۴۷ درصد)، از معیار بیشتر است و مرکز شهید مطهری با (۵۶ درصد) دارای بیشترین و مرکز شهدای هفتم تیر با (۱۰ درصد) کمترین اختلاف را دارد.

در مقایسه بین معیارها (جدول شماره ۱ و ۳) ملاحظه می‌شود، نیروی انسانی بر مبنای تخت فعال در کلیه مراکز تحت مطالعه مطابق معیارهای ملاک عمل ۴۶۲۰ نفر و مطابق معیارهای برنامه سوم توسعه ۲۷۸۸ نفر است. بنابراین حدود (۳۹ درصد) معیار ملاک عمل از معیار برنامه سوم توسعه بیشتر می‌باشد.

چنانچه معیار مراکز مورد مطالعه با تخت فعال تعیین گردد، ملاحظه می‌شود پست‌های مصوب حدود (۱۹ درصد) بیشتر از معیار ملاک عمل است. این در حالی است که در یک تحقیق انجام شده در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان که فقط کادر پرستاری را مورد ارزیابی قرار داده، مشاهده می‌شود تشکیلات مصوب تقریباً $1/4$ معیارها است (روزبهرانی، ۱۳۷۶). علت اختلاف بدست آمده شاید بدلیل آن باشد که (الف): در مطالعه حاضر کلیه مشاغل ارزیابی شده ولی در مطالعه مشابه فقط مشاغل رسته بهداشتی درمانی مورد مطالعه قرار گرفته است. (ب): معیار تعیین شده در این مطالعه بر اساس تخت فعال است ولی در مطالعه مشابه دقیقاً مشخص نیست که تخت ثابت در نظر گرفته شده یا فعال، ولی برخی شواهد امر نشان می‌دهد که احتمالاً تخت مصوب ملاک مطالعه بوده است.

در مقایسه شاغلین مشاغل اصلی و معیار بر اساس تخت فعال، مشاهده شد که حدود (۲ درصد) نیروی انسانی در مشاغل اصلی از معیار کمتر است. در مطالعه مشابه که روی کادر پرستاری در دانشگاه علوم پزشکی لرستان انجام شده، ملاحظه می‌شود که نیروی اصلی حدود ۱۲ درصد از معیارها کمتر است (روزبهرانی، ۱۳۷۶). لازم به ذکر است که اختلاف بدست آمده شاید به دلیل نحوه تعیین معیار در دانشگاه و قدرت جذب کمتر در استان لرستان باشد.

در کلیه مراکز تحت مطالعه، نسبت نیروی انسانی اصلی به پشتیبانی برابر $1/4$ است که این نسبت با قانون تعدیل نیروی انسانی مجلس شورای اسلامی مصوب ۲۷ فروردین ماه ۶۶ که تعداد کارکنان مشاغل اصلی را سه برابر پشتیبانی تعیین کرده، مغایر است. در مطالعه دیگر که در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه قزوین صورت گرفته و نتایج آن در مجموعه مقالات

است.

از مقایسه جداول (۱) و (۳) در مورد معیارهای ملاک عمل و برنامه سوم توسعه، ملاحظه می‌شود مجتمع حضرت رسول اکرم (ص) با ۳۶۰ نفر بیشترین اختلاف و مرکز شهید نواب صفوی با ۱۲۸ نفر کمترین اختلاف بین دو معیار را دارند، ولی در هر صورت بین دو معیار اعلام شده از سوی مراجع ذیصلاح اختلاف فاحش وجود دارد. البته علت این مغایرت ممکن است ناشی از مقاطع زمانی مختلف و دیدگاه‌های خاص افراد باشد، چرا که معیارهای ملاک عمل توسط کارشناسان تشکیلات وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در سال ۶۹ تنظیم شده ولی معیار برنامه سوم توسعه در سال ۷۹ به وسیله کارشناسان دیگری اعلام گردیده است. آنچه که قابل بحث است اهداف تدوین شده توسط مراجع مختلف است که شاید با هم همخوانی نداشته باشد و بازتاب آن چنین مغایرتی را در معیارهای نیروی انسانی مراکز بوجود می‌آورد.

نتیجه‌گیری

وجود معیارهای گوناگون، برنامه ریزان و مدیران را دچار سردرگمی می‌نماید. هر مرجعی با استدلال و نگرش و دیدگاه خاص خود وضعیت نیروی انسانی مراکز آموزشی، درمانی را بررسی می‌نماید. برخی از این مغایرت‌ها با هیچ منطقی سازگار نیست. نسبت‌های بدست آمده در مشاغل اصلی و پشتیبانی با هیچ یک از معیارها همخوانی ندارند و نیروهای پشتیبانی به مراتب بیشتر از حد مجاز بوده و تعداد نیروی انسانی شاغل با توجه به تعداد تخت فعال به مراتب بیشتر از میزان مورد نیاز است.

پیشنهادهای

با توجه به نتایج بدست آمده موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

استانداردهای خدمات بهداشتی درمانی توسط سازمان تأمین اجتماعی در سال ۷۹ منتشر شده، این نسبت برابر ۱/۸ تعیین گردیده است که بطور کلی به وضعیت مراکز مورد مطالعه این پژوهش نزدیک می‌باشد ولی با نسبت قانونی فاصله دارد.

نتایج نشان می‌دهد که فقط (۶۷ درصد) از تخت‌های ثابت فعال هستند و (۳۳ درصد) از تخت‌ها دایر نمی‌باشند. این در حالی است که تشکیلات تفصیلی مراکز بر مبنای تخت مصوب طراحی و تأیید شده و شاغلین موجود هم بر اساس آن بکار گرفته شده‌اند. با عنایت به موارد پیشگفت ملاحظه می‌شود (۳۳ درصد) از نیروی انسانی هم باید کاهش یابد، زیرا این امر موجب بار شدن هزینه اضافی پرسنلی بردوش مراکز مورد مطالعه گردیده است.

جدول شماره (۳) اختلاف بین معیار برنامه سوم توسعه - ماده ۲۱ آئین نامه اجرایی ماده ۱۹۳ برنامه سوم توسعه اقتصادی اجتماعی و فرهنگی - را در مراکز تحت مطالعه با پست‌های سازمانی و شاغلین نشان می‌دهد. بطوری که در مجموع بین پست‌های سازمانی مصوب با معیارهای برنامه سوم توسعه حدوداً (۴۹ درصد) اختلاف وجود دارد. نکته قابل بحث آن است که این اختلاف در هر مرکز از (۴۰ تا ۷۱ درصد) در نوسان است. از طرفی در مطالعه مشابه‌ای که در لرستان بر روی مشاغل پزشکی و پیراپزشکی انجام یافته، ملاحظه می‌شود که تشکیلات مصوب حدود (۷۲ درصد) از معیارها کمتر است و همچنین مطالعه در همدان نشان می‌دهد که پست‌های مصوب (۹۰ درصد) کمتر از معیارها می‌باشد (روزیبانی، ۱۳۷۶). این اختلاف در بین مطالعه حاضر و پژوهش‌های انجام شده در همدان و لرستان احتمالاً از این موضوع ناشی می‌شود که در استان‌های مزبور فقط مشاغل رسته بهداشتی درمانی لحاظ شده ولی در این مطالعه کلیه مشاغل در نظر گرفته شده

۱- گروهی از کارشناسان خبره پس از تحقیق و بررسی علمی و عملی و نیازسنجی دقیق، معیارهای مورد نیاز مراکز آموزشی درمانی را تهیه و ارائه نمایند تا به مراجع ذیصلاح پیشنهاد گردد.

۲- از آنجا که بر اساس ضوابط موجود عقد قرارداد با شرکتها بصورت نفر کارگر منع قانونی دارد، لذا مناسب است گروهی آشنا به مشاغل پشتیبانی حجم این گونه فعالیتها را در مراکز بررسی و تعیین نمایند تا طبق یک برنامه منظم و از پیش تعیین شده مراکز بتوانند با شرکتهای خدماتی قرارداد منعقد نمایند.

۳- حداقل یک مرکز آموزشی درمانی بصورت نمونه انتخاب شود و بصورت علمی وضعیت نیروی انسانی آن مورد بررسی قرار گرفته و از نظر ساختار سازمانی بصورت درون دانشگاهی اصلاح شود و بازده آن مورد ارزیابی قرار گیرد تا در صورت

حصول نتیجه مطلوب به بقیه مراکز تسری داده شود.

۴- کلاسهای آموزشی برای کلیه مدیران و رؤسا و سرپرستان قسمت‌های مختلف مراکز آموزشی درمانی تشکیل شود و اهمیت سازماندهی مناسب و چگونگی استفاده مطلوب از کارکنان به آنها آموزش داده شود.

تقدیر و تشکر

از شورای پژوهش و معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ایران که این طرح را تصویب نموده و اعتبار لازم فراهم نموده، قدردانی می‌گردد.

از کلیه کارشناسان و همکاران دفتر امور پژوهشی و دفتر آمار و اطلاع‌رسانی پزشکی و دفتر تشکیلات، آموزش و بودجه برنامه‌ای دانشگاه، مدیران کلیه مراکز آموزشی درمانی تحت مطالعه، تشکر و قدردانی می‌گردد.

Management
And
Medical
Information

مدیریت
اطلاع‌رسانی
پزشکی

۳۶

جدول شماره (۱): توزیع فراوانی نیروی انسانی برآورد شده مشاغل اصلی و پشتیبانی براساس معیار ملاک عمل در مراکز آموزشی درمانی مورد مطالعه، ۱۳۷۹.

ردیف	مراکز آموزشی درمانی		تعداد تخت		برآورد نیرو براساس معیار ملاک عمل		برآورد نیروهای اصلی و پشتیبانی با تخت فعال	
	ثابت	فعال	تخت ثابت	تخت فعال	اصلی	پشتیبانی	اصلی	پشتیبانی
۱	۲۵۱	۲۰۴	۶۲۵	۵۰۸	۴۲۳	۲۰۲	۳۴۴	۱۶۴
۲	۲۴۰	۱۵۳	۵۹۴	۳۷۹	۳۹۳	۲۰۱	۲۵۱	۱۲۸
۳	۸۶۰	۴۷۵	۱۹۴۲	۱۰۷۳	۱۴۰۹	۵۳۳	۷۷۸	۲۹۵
۴	۱۵۰	۱۲۰	۴۰۸	۳۲۶	۲۶۰	۱۴۸	۲۰۸	۱۱۸
۵	۱۸۸	۱۲۳	۴۹۶	۳۲۵	۳۳۰	۱۶۶	۲۱۶	۱۰۹
۶	۳۲۰	۲۳۳	۸۰۲	۵۸۴	۵۶۷	۲۳۵	۴۱۳	۱۷۱
۷	۱۸۰	۱۳۵	۴۶۵	۳۴۹	۳۰۷	۱۵۸	۲۳۰	۱۱۹
۸	۲۰۸	۱۴۸	۵۳۷	۳۸۲	۳۵۲	۱۸۵	۲۵۰	۱۳۲
۹	۲۵۰	۱۷۱	۶۱۸	۴۲۳	۴۲۶	۱۹۲	۲۹۱	۱۳۲
۱۰	۱۲۰	۹۵	۳۴۲	۲۷۱	۲۱۵	۱۲۷	۱۷۰	۱۰۱
جمع		۲۷۶۷	۱۸۵۷	۶۸۲۹	۴۶۲۰	۲۱۴۷	۳۱۵۱	۱۴۶۹

جدول شماره (۲): توزیع فراوانی و نسبت پست‌های اصلی به پشتیبانی براساس تشکیلات مصوب و شاغلین موجود مراکز آموزشی درمانی مورد مطالعه، ۱۳۷۹.

ردیف	مرکز آموزشی درمانی	نسبت‌ها			تشکیلات مصوب			شاغلین	
		اصلی	پشتیبانی	نسبت اصلی به پشتیبانی	اصلی	پشتیبانی	نسبت اصلی به پشتیبانی	اصلی	پشتیبانی
۱	فیروزگر	۳۹۶	۱۲۷	۳/۱	۳۵۳	۲۰۸	۱/۷		
۲	شهدای هفتم تیر	۴۶۰	۱۲۰	۳/۸	۳۰۹	۲۱۷	۱/۴		
۳	حضرت رسول اکرم (ص)	۱۱۸۹	۲۳۳	۵/۱	۸۹۲	۴۸۶	۱/۸		
۴	شهید مطهری	۲۸۵	۱۲۲	۲/۳	۲۲۸	۱۸۰	۱/۳		
۵	حضرت فاطمه (س)	۲۵۱	۱۰۱	۲/۵	۱۵۷	۱۶۰	۱		
۶	شهید اکبرآبادی	۴۳۱	۱۵۱	۲/۹	۲۸۴	۲۸۳	۱		
۷	حضرت علی اصغر (ع)	۲۹۲	۶۶	۴/۴	۱۹۸	۱۳۲	۱/۵		
۸	شهید هاشمی نژاد	۳۵۵	۷۳	۴/۹	۲۵۶	۱۶۶	۱/۵		
۹	شفایحیائیان	۴۳۱	۱۴۰	۳/۱	۲۵۹	۱۹۹	۱/۳		
۱۰	شهید نواب صفوی	۲۱۲	۷۶	۲/۸	۱۵۷	۱۴۸	۱/۱		
	جمع	۴۳۰۲	۱۲۰۹	۳/۶	۳۰۹۳	۲۱۷۹	۱/۴		

Management
And
Medical
Information

مدیریت
اطلاع‌رسانی
پزشکی
۳۷

ردیف	مراکز آموزشی درمانی	تخت فعال	پست های مصوب سازمانی	معیار طبق قانون برنامه سوم توسعه (نفر)	شاغلین (نفر)	اختلاف بین پست های مصوب و برنامه سوم توسعه (درصد)	اختلاف بین شاغلین با پست های سازمانی (درصد)	اختلاف بین شاغلین با معیار برنامه سوم توسعه (درصد)
۱	فیروزگر	۲۰۴	۵۲۳	۳۰۶	۵۶۱	+۴۱	+۶	+۴۵
۲	شهدای هفتم تیر	۱۵۳	۵۸۰	۲۳۰	۵۲۶	+۶۰	-۱۰	+۱۰
۳	حضرت رسول اکرم (ص)	۴۷۵	۱۴۲۲	۷۱۳	۱۳۷۸	+۴۹	-۳	+۴۸
۴	شهید مطهری	۱۲۰	۴۰۷	۱۸۰	۴۰۸	+۵۵	-	+۵۶
۵	حضرت فاطمه (س)	۱۲۳	۳۵۲	۱۸۵	۳۱۷	+۴۷	-۱۱	+۴۱
۶	شهید اکبر آبادی	۲۳۳	۵۸۲	۳۴۹	۵۶۷	+۴۰	-۲/۶	+۳۸
۷	حضرت علی اصغر (ع)	۱۳۵	۳۵۸	۲۰۳	۳۳۰	+۴۳	-۸	+۳۸
۸	شهید هاشمی نژاد	۱۴۸	۴۲۸	۲۲۲	۴۲۲	+۷۱	-۱/۴	+۴۷
۹	شفا یحیائیان	۱۷۱	۵۷۱	۲۵۷	۴۵۸	+۵۴	-۲۴	+۴۳
۱۰	شهید نواب صفوی	۹۵	۲۸۸	۱۴۳	۳۰۵	+۵۰	+۵/۵	+۵۳
	جمع	۱۸۵۷	۵۵۱۱	۲۷۸۸	۵۲۷۲	+۴۹	-۴/۵	+۴۷

مدیریت
اطلاع رسانی
پژشکی

38

- ۱- تسلیمی، محمد سعید. نقل از هفته‌نامه پیام تحول اداری، شماره ۶۰، اسفند ۱۳۷۹، ص ۸.
- ۲- پرهیزگار، کمال. روابط انسانی در مدیریت. چاپ اول، انتشارات اشراقی، سال ۱۳۶۸، ص ب.
- ۳- مجموعه استانداردهای بیمارستان‌های آموزشی درمانی. تهیه شده توسط دفتر تشکیلات وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، سال ۱۳۶۹.
- ۴- روزبهای، نادر. "بررسی نیروی انسانی شاغل و تشکیلات مصوب بیمارستان‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی لرستان و همدان در مقایسه با استانداردهای موجود" پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، سال ۱۳۷۶.
- ۵- قانون تعدیل نیروی انسانی مصوب ۶۶/۱/۲۷ مجلس شورای اسلامی.
- ۶- مجموعه مقالات استانداردهای خدمات بهداشتی درمانی. انتشارات تأمین اجتماعی، سال ۱۳۷۹.
- ۷- آئین‌نامه اجرایی ماده ۱۹۳ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی. ماده ۲۱.

Are The Level of Approved Structure of IUMS, and also The Number of Human Resources in Educational & Medical Centers Related to IUMS, Compatible with Standard Functional Criteria?

M.Bastani^{(1)*}, F.Hosseini⁽²⁾ and Kh. Khodadadian⁽³⁾

Abstract

Organizing the human resource aspects, and also creating a suitable & compact structure in Educational & Medical Centers has always been one of the main goals of organizers and related organizations in recent years.

In this process, different criteria from different sources have been declared which each consists of some true & some false facts.

The main goal for this study has been to evaluate the situation of human resource in Educational & Medical Centers related to IUMS, in compare with standard functional criteria.

This descriptive study was performed by designing some "question forms" (Quizes), and also by using available document, such as descriptive structure.

At first, after producing the necessary information, an standard critetion sample was developed to show the employment situation of each center individually, and then the result was compared with functional standards.

The results produced from this research showed that the level of supportive employment is far more than the standard criteria, and in other words, the rate of main jobs (key jobs) to supportive jobs are not compatible, according to standard levels.

Generally, the rate of the employment in the centers, not only are compatible with any criterion, but there are also some obvious differences between the declared criteria themselves.

Keywords: Educational and Medical Employees, Approved Structure, Key Jobs, Supportive Jobs, Standard Functional Criteria.

1- Director of Research Affair Office of IUMS. (Corresponding Author^{*)}

2- Faculty member of IUMS management School

3- Director of Statistic and Information Center of IUMS.